

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh :**

**RIKA MARTA SARI**  
**F100130010**

**PROGAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**


oleh:

**RIKA MARTA SARI**  
**F100130010**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi**  
**NIK/NIDN.638/0601056301**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**OLEH**

**Rika Marta Sari**  
**F.100130010**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Kamis, 09 Agustus 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Mohammad Amir, M.si, psikolog

(Ketua Dewan Penguji)

2. Acmad Dwityanto O., S.Psi, M. si

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Santi Sulandari, S.Psi., M.Ger

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si., Psikolog

**NIK.838/0624067301**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan.

Surakarta, 30 juli 2018

Yang menyatakan

  
**Rika Marta Sari**  
**F.100130010**

## **HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah 50 karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Metode pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur berupa dokumentasi kinerja karyawan dengan skala gaya kepemimpinan transformasional. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic spearman's rho. Berdasarkan hasil analisis data di peroleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,046;  $p > 0,05$  ( $p \geq 0,05$ ) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki Rerata Empirik (RE)=155,54 yang termasuk kategori tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki (RE)=79,41 yang tergolong sedang. Sumbangan efektif dalam penelitian ini tidak ada karena hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

This study aims to determine the role of transformational leadership style on employee performance. The subjects of this study were 50 employees of the Surakarta City Environmental Service. The sampling method used in this research is non probability sampling. The method used in this study is a quantitative method with a measuring instrument in the form of documentation of employee performance with a scale of transformational leadership style. The data analysis technique used in this study is Spearman's Rho statistical analysis. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient ( $r$ ) of 0.046;  $p > 0,05$  ( $p \geq 0,05$ ) which means that there is no significant relationship between transformational leadership style and employee performance at the Surakarta City Environmental Service. The variable transitional leadership style has an Empirical Mean (RE) = 155.54 which belongs to the high category, while the employee performance variable has (RE) = 79.41 which is classified as medium. Effective contribution in this study does not exist because the results of the study showed no significant positive relationship between transformational leadership style and employee performance.

**Keywords:** transformational leadership style, Employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan hal atau bagian terpenting dari setiap kegiatan dalam perusahaan dan organisasi, karena sumber daya manusia adalah faktor utama untuk mewujudkan harapan dari organisasi tersebut. Dalam berproses untuk mencapai tujuan organisasi pun tidaklah mudah, sehingga dibutuhkan kualitas dari segala hal. Salah satunya adalah kualitas dari tenaga yang ada. Tenaga yang dimaksud di sini adalah karyawan yang menjadi sumber daya manusia dalam organisasi. Selain baik dalam profesionalitas kerjanya, sebagai karyawan juga harus memiliki kualitas atas hasil yang di kerjakannya. Menghasilkan suatu produksi barang atau jasa, tentunya berhubungan erat dengan cara kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya sendiri, serta dapat berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan dan dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan. Hal tersebut membuat organisasi atau perusahaan untuk selalu berusaha mengembangkan sumber daya manusia agar hasil kinerjanya selalu optimal.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta (DLH). Dinas Lingkungan Hidup adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pada tahun 2017, Pemerintah kota Surakarta berdasarkan undang-undang baru nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Terbentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bernama Dinas Lingkungan Hidup. Dalam Bidang Pengelolaan Lingkungan Hidup, lingkungan, Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta dibentuk sebagai OPD yang mempunyai program pengendalian dan konservasi Lingkungan Hidup di kota Surakarta. DLH Kota Surakarta yang beralamat di Jl. Menteri Supeno No. 10 Manahan, Surakarta. Mempunyai fungsi sebagai berikut : Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang lingkungan hidup yang meliputi Tata Lingkungan, Kebersihan, pengelolaan sampah dan limbah bahan berbahaya dan beracun, ruang terbuka hijau dan pertamanan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, penataan hokum dan pengembangan kapasitas. Dengan terbentuknya OPD DLH ini diharapkan pengelolaan lingkungan hidup dapat lebih optimal dan bersama-sama dengan masyarakat membangun kota Surakarta yang lebih ramah lingkungan. Visi dan

Misi DLH kota Surakarta adalah untuk mewujudkan kota surakartadalam hutan yang bersih, sehat dan nyaman serta berwawasan lingkungan yang berkelanjutan. Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kebersihan, pertamanan dan persampahan, meningkatkan pengendalian limbah bahan berbahaya dan beracun, meningkatkan pengelolaan sampah dari hulu sampai hilir, dengan teknologi baru. meningkatkan pengelolaan instrument lingkungan, meningkatkan pengendalian dan pengelolaan lingkungan hidup, meningkatkan pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, meningkatkan penataan hokum lingkungan serta peningkatkan kapasitas lingkungan, meningkatkan pemeliharaan dan revitalisasi ruang terbuka hijau, melaksanakan konservasi sumber daya alam,m eningkatkan partisipasi masyarakat di bidang kebersihan, persampahan, pertemanan, pengendalian dan pengelolaan lingkungan hidup.

Shani dan Lau (dalam Anantha Raj A. Arokiasamy, 2013). Pemahaman konsep yang lebih baik akan memungkinkan karyawan dalam organisasi untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja. Isu keragaman sekarang dianggap penting dan diproyeksikan menjadi lebih penting lagi di masa depan karena meningkatnya perbedaan populasi di banyak negara. Perusahaan perlu berfokus pada keragaman dan mencari cara untuk melibatkan organisasi yang benar-benar inklusif karena keragaman memiliki potensi untuk menghasilkan produktivitas dan keunggulan kompetitif yang lebih besar.

Mangkunegara (dalam soeyitno,2013) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan atau kuantitas dari hasil kerja yang di hasilkan setiap karyawan saat melaksanakan tugasnya setara dengan tanggung jawab masing-masing yang telah di berikan. Suatu perusahaan sangat perlu mengetahui seperti apa kinerja karyawannya agar mampu mangambil suatu keputusan dan tindakan untuk mengembangkan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jadi, apabila sebuah perusahaan ingin berkembang untuk mencapai sebuah tujuan, maka suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya maksimal atau baik. Namun telah kita ketahui bahwa untuk mencapai suatu tujuan, pasti sering menghadapi kendala-kendala yang menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan.Salah satu kendalanya adalah masalah

kinerja. Karena masih banyaknya perusahaan yang kinerja karyawannya yang memiliki masalah sehingga belum mampu mencapai target dari harapan sebuah perusahaan itu sendiri.

Menurut Yuli (dalam Hidayati, Purwanto & Yuwono, 2008) ia menyatakan dalam peringkat indeks kinerja World Investment Report (WIR) tahun 2003. Indonesia berada pada posisi ke-138 dari 140 negara dengan indikator penilaian seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan dan serta tingkat kehadiran karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah. Dari peristiwa yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan yang dimiliki oleh perusahaan di Indonesia belum bisa dikatakan sempurna.

Sama halnya sebuah hasil dari observasi yang tertulis dalam penelitian terdahulu oleh Rury (2017) yang menyatakan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan laporan harian untuk di setorkan setiap harinya, akan tetapi pada kasus ini yang dilakukan karyawan adalah terkadang menyetorkan laporan dua atau tiga hari sekali. Hal tersebut termasuk permasalahan yang berkaitan tentang kuantitas kinerja karyawan. Adapun yang menjadi permasalahan kualitas kerja karyawan adalah pada saat di temukannya data-data yang salah dari laporan yang telah setorkan. Hal tersebut terjadi karena adanya sebuah kemungkinan yang terburu-buru saat mengerjakan laporan harian yang disebabkan oleh permasalahan awal yaitu terjadinya penumpukan pekerjaan karena tidak mampu menyelesaikannya sesuai deadline.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari pimpinan tempat ia bekerja. Seorang pemimpin harus memiliki cara untuk memimpin karyawannya. Cara memimpin atau dikenal dengan gaya kepemimpinan adalah aturan yang dipakai ketika seseorang berusaha mempengaruhi orang lain (Palgunanto, Suparno & Dwityanto, 2010). Seorang pemimpinlah yang harus mengetahui seperti apa kebutuhan, tujuan dan harapan dari perusahaan yang harus bisa dicapai dengan kinerja karyawan. Hal tersebut juga harus disesuaikan dengan apa saja yang menjadi kekurangan-kekurangan kinerja karyawan dengan ketepatan dalam memilih gaya kepemimpinan untuk memimpin karyawan. Ukaidi dan Abeh (2016) berpendapat



bahwa pada dasarnya sebagian besar keberhasilan atau kegagalan organisasi terletak pada gaya kepemimpinan. Banyak penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja yang mengemukakan bahwa sifat kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Argyris, 1995; Mahoney et al, 1960 dalam ukaidi & abeh, 2016)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Ada beberapa contoh gaya kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis / Democratic adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Salah satu jenis dari gaya kepemimpinan yaitu adalah gaya kepemimpinan transformasional. Yang di mana menurut nawawi (dalam palgunanto dkk,2010) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan

dengan melakukan usaha pendekatan yang memanipulasi kesadaran, membangkitkan semangat dan memotivasi bawahan atau kelompok organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada yang merasa di tekan dan tertekan. Penerapan ini akan merubah kesadaran karyawan bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan masalahnya dengan kemampuan yang di milikinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal tersebut juga di jelaskan dalam hasil penelitian terdahulu oleh palgunanto, dkk (2010) dalam penelitiannya tersebut menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Begitu pula dalam hasil penelitian yang di lakukan oleh ayu (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan surya abadi furniture . Sehingga dapat di simpulkan semakin baik pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Berdasarkan fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Gaya kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja karyawan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada subjek penelitian, mengetahui tingkat kinerja karyawan pada subjek penelitian, mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## **2. METODE**

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Di mana yang menjadi variabel tergantung adalah kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Teknik pengambilan sample yaitu teknik non Probability Sampling yaitu tidak acak dimana masing-masing unsure atau anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama menjadi anggota sampel. Penelitian ini bertempat di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta yang memiliki populasi sebanyak 273 karyawan PNS yang tersebar di 20 divisi. Dan

sampel dalam penelitian ini di ambil sebanyak 50 karyawan PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi kinerja karyawan dan skala gaya kepemimpinan transformasional. Kinerja karyawan ini di ungkap menggunakan dokumentasi berupa angket penilaian hasil kerja karyawan yang di isi oleh pimpinan maupun penilai dari perusahaan. Aspek-aspek yang di gunakan oleh perusahaan dalam menilai kerja karyawannya antara lain: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Semakin tinggi total skor kinerja karyawan maka akan menunjukkan tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah total skor dari penilaian kinerja karyawan maka kinerja karyawannya akan semakin rendah pula. Gaya kepemimpinan transformasional ini di ungkap menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan penilaian karyawan terhadap general manager perusahaan yang membawai beberapa bagian di perusahaan. Skala ini memiliki aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional seperti yang di paparkan oleh bass dan Avalio (dalam Usman, 2013) yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif. Stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Semakin tinggi total skor yang diperoleh skala gaya kepemimpinan transformasional, maka menunjukkan persepsi karyawan kepada general manajer semakin tinggi. Sebaliknya, apabila total skor dari skala gaya kepemimpinan transformasional rendah, maka semakin rendah pula persepsi karyawan kepada general manajer.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data dapat di ketahui bahwa tidak ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi  $r$  sebesar  $= 0,046$ ;  $p = 0,375$  ( $p \geq 0,05$ ) artinya tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Menurut mangkunegara (dalam soyitno,2013), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang di hasilkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah di berikan. Di perkuat oleh pendapat Indermun dan bayat (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat di definisikan sebagai

produktivitas dan kualitas kerja dari seorang karyawan. Kemudian pendapat Wirawan (2009) juga menjelaskan pengertian dari kinerja, yaitu sebuah hasil dari fungsi-fungsi atau indicator-indicator suatu profesi dan pekerjaan dalam waktu tertentu. Profesi yang dimaksud adalah pekerjaan yang membutuhkan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang telah dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional. Sementara yang dimaksud Pekerjaan adalah kegiatan menyelesaikan atau membuat sesuatu hanya dengan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar.

Penelitian lain yang mendukung bahwa tidak ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Nugroho (2006) pada semua karyawan sejumlah 218 karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Bandung dengan judul analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diperkuat dengan teori yang ungkapkan oleh (Harber *et al* 1997) budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktifitas manajemen dalam setiap organisasi. Hubungan antara pimpinan dan bawahan yang baik akan menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan akan semakin tinggi seiring dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan semakin baik.

Rerata empiric variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 155,54 dan rerata hipotetik sebesar 125. Jadi rerata empiric lebih besar dari rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai gaya kepemimpinan yang tinggi.

Untuk hasil kinerja karyawan dinas lingkungan hidup Surakarta mempunyai skor 79,41 yang termasuk kategori tinggi (baik). Hasil kinerja karyawan tersebut di nilai pada satu tahun terakhir oleh pihak organisasi atau perusahaan. Yang berfungsi untuk menilai kinerja karyawan tiap tahunnya.

Kinerja karyawan yang tinggi pada karyawan dinas lingkungan hidup Surakarta karena setiap karyawan memiliki orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama yang di nilai tinggi dimana hal tersebut juga

merupakan aspek-aspek penilaian kinerja karyawan dinas lingkungan hidup kota Surakarta. Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah karena pemberian skala hanya dititipkan kepada pihak dinas lingkungan hidup Surakarta maka pemberian intruksi pengisian skala di khawatirkan tidak maksimal atau tidak sesuai keinginan peneliti. Dan penentuan subjek dalam penelitian juga di tentukan oleh perusahaan.

#### **4. PENUTUP**

Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi  $r$  sebesar  $= 0,046$ ;  $p = 0,375$  ( $p \geq 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian diketahui gaya kepemimpinan transformasional pada subjek penelitian tergolong tinggi dengan skor rerata empiric 155,54. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kinerja karyawan subjek penelitian tergolong tinggi dengan skor rerata empiric 79,41. Sumbangan efektif dalam penelitian ini tidak ada karena hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta sudah tergolong tinggi namun tidak memiliki hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk menjadi seorang pemimpin harus lebih mampu untuk mengendalikan perusahaan atau organisasi terutama untuk mengarahkan seluruh karyawan dan mempengaruhi serta memotivasi kinerja karyawan. Beberapa hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut : Memberikan contoh kepada karyawan bagaimana cara berprilaku dan melayani orang lain. Mampu menjelaskan peran, tugas karyawan, dan ekspektasi tujuan perusahaan pada setiap karyawan di setiap departemennya, serta mampu membuat komitmen terhadap organisasi. Di harapkan selalu mengikuti kedisiplinan yang telah ditetapkan organisasi sehingga mampu bekerja dengan hasil yang maksimal. Membuka diri dengan karyawan lain agar mampu menjadi tempat sharing atau lebih terbuka lebih ramah sehingga mampu bekerja sama dengan baik.

Karyawan di harapkan dapat meningkatkan kinerja yang sudah baik dengan cara selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sama sesuai departemennya. Hal tersebut dapat di lakukan apabila dalam diri karyawan di dukung adanya orientasi pelayanan, integritas, disiplin, komitmen, dan kerja sama. Sehingga kinerja karyawanpun akan meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2006) *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmin, Y., Aziz, I., & Kaseng, H. S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kota palu. *e-journal katalogis*, 3(9), 42-53.
- Palgunanto, Y., Suparno, & Dwityanto, A. (2010). Kinerja karyawan di tinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. *Jurnal nasional berkala psikologi*, 12(I), 66-73.
- Soeyitno, A. H. (2013). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya. *Jurnal psikologi industry dan organisasi*, 2(I), 1-7.